

**HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA DAN
PENGEMBANGAN KARIR DENGAN STRES KERJA PADA
KARYAWAN BANK LAMPUNG YANG SUDAH MENIKAH**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Pada Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama
UIN Raden Intan Lampung**

Oleh:

Agista Mufidah

NPM. 1531080160

Program Studi: Psikologi Islam

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI ISLAM
1442 H / 2020 M**

**HUBUNGAN ANTARA KONFLIK PERAN GANDA DAN
PENGEMBANGAN KARIR DENGAN STRES KERJA PADA
KARYAWAN BANK LAMPUNG YANG SUDAH MENIKAH**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)
Pada Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama

Oleh:

**Agista Mufidah
1531080160**

Program Studi : Psikologi Islam

Pembimbing I : Dr. Ali Abdul Wakhid, M.Si

Pembimbing II : Rahmad Purnama, M.Si

**FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1442 H/2020 M**

ABSTRAK

Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dan Pengembangan Karir Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Yang Sudah Menikah

Perempuan yang sudah menikah mengambil keputusan untuk bekerja akan dihadapkan dengan dua peran yang berbeda. Pada saat yang bersamaan perempuan dituntut untuk bekerja dengan baik serta mengembangkan karir dan disisi lain perempuan dituntut sebagai ibu rumah tangga. Apabila perempuan yang bekerja tidak dapat menyeimbangkan kedua peran tersebut maka akan menimbulkan konflik dan memicu terjadinya stres kerja. Stres kerja dipengaruhi oleh faktor konflik peran ganda dan pengembangan karir.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dan pengembangan karir dengan stres kerja pada karyawan yang sudah menikah. Terdapat tiga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, pertama terdapat hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada karyawan yang sudah menikah, kedua terdapat hubungan antara pengembangan karir dengan stres kerja pada karyawan yang sudah menikah, dan yang ketiga terdapat hubungan antara konflik peran ganda dan pengembangan karir dengan stres kerja pada karyawan yang sudah menikah.

Subjek dari penelitian ini adalah karyawan yang sudah menikah di Bank Lampung dengan jumlah subjek sebanyak 32 orang dan menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu total sampling. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data skala psikologi yang meliputi, skala stres kerja sebanyak 32 aitem ($\alpha = 0,879$) skala konflik peran ganda sebanyak 33 aitem ($\alpha = 0,927$) dan skala pengembangan karir sebanyak 29 aitem ($\alpha = 0,875$). Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan bantuan program *SPSS for windows* 21.0.

Hasil analisis regresi berganda diperoleh $R_{x1.2-Y} = 0,672$ dan $\text{sig} = 0,000$ ($p < 0,01$) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dan pengembangan karir dengan stres kerja pada karyawan yang sudah menikah dengan sumbangan efektif sebesar 45,2%. Kemudian hasil $rx1y = 0,457$ dan $\text{sig} = 0,009$ ($p < 0,01$) menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada karyawan yang sudah menikah dan $rx2y = 0,434$ dan $\text{sig} = 0,013$ ($p < 0,05$) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara pengembangan karir dengan stres kerja pada karyawan yang sudah menikah.

Kata kunci: Stres Kerja, Konflik Peran Ganda Dan Pengembangan Karir



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp (0721) 703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dan Pengembangan Karir Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bank Lampung Yang Sudah Menikah
Nama : Agista Mufidah
NPM : 1531080160
Program Studi : Psikologi Islam
Fakultas : Ushuluddin dan Studi Agama

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah
Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Ali Abdul Wakhid, M.Si
NIP. 197503172003121003

Rahmad Purnama, M.Si
NIP.

Mengetahui
Ketua Prodi Psikologi Islam

Abdul Oohar, M.Si
NIP. 197103122005011005



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS USHULUDDIN DAN STUDI AGAMA

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp (0721)703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul: **Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dan Pengembangan Karir Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bank Lampung Yang Sudah Menikah.** Disusun oleh Agista Mufidah. NPM: 1531080160. Prodi: Psikologi Islam. Fakultas: Ushuluddin dan Studi Agama, telah dimunaqosyahkan pada hari/tanggal: Selasa, 30 Juni 2020

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua	: Abdul Qohar, M.Si	(.....)
Sekretaris	: Angga Natalia, M.IP	(.....)
Penguji Utama	: Supriyati, S.Psi, M.Si	(.....)
Penguji Pendamping I	: Dr. Ali Abdul Wakhid, M.Si	(.....)
Penguji Pendamping II	: Rahmad Purnama, M.Si	(.....)

DEKAN

Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama



Dr. M. Anshori, M.Ag
NPM: 1531089031004

PEDOMAN TRANSLITERASI

Mengenai *Transliterasi* Arab-Latin ini digunakan sebagai pedoman Surat Keputusan Bersama (SKB) Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 158 Tahun 1987 dan Nomor 0543b/U/1987, sebagai berikut :

1. Konsonan

Arab	Latin	Arab	Latin	Arab	Latin	Arab	Latin
ا	A	ذ	Dz	ظ	Zh	م	M
ب	B	ر	R	ع	(Koma terbalik di atas)	ن	N
ت	T	ز	Z			و	W
ث	Ts	س	S	غ	Gh	ه	H
ج	J	ش	Sy	ف	F	ء	(Apostrof, tetap tidak dilambangkan apabila terletak di awal kata)
ح	H	ص	Sh	ق	Q		
خ	Kh	ض	Dh	ك	K		
د	D	ط	Th	ل	L	ي	Y

2. Vokal

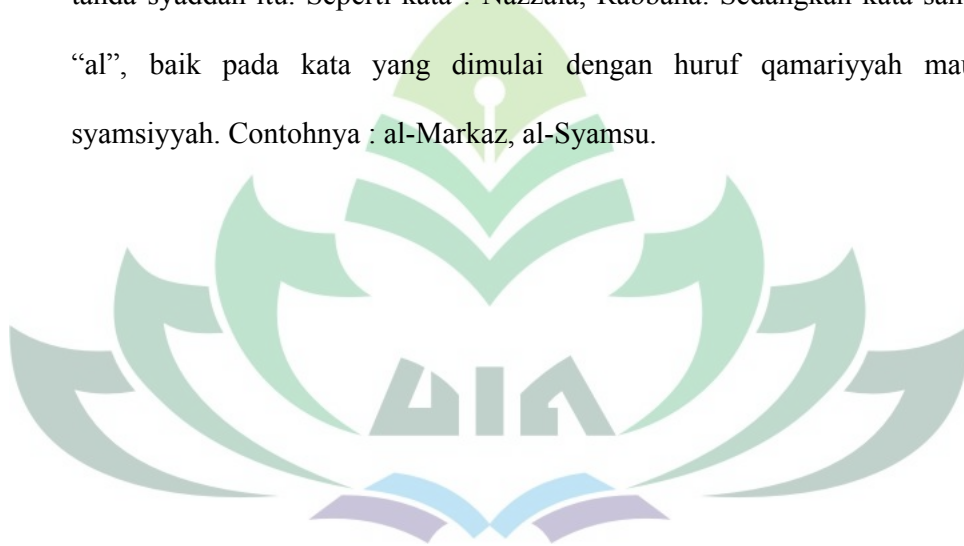
Vokal Pendek		Contoh	Vokal Panjang		Contoh	Vokal Rangkap	
َ	A	جَدَلْ	ا	Â	سَارَ	آ...	Ai
ِ	I	سَدِلْ	ي	Î	قِيلَ	ؤ...	Au
و	U	ذَكِرَ	و	Û	يَجُورَ		

3. Ta Marbutah

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harakat fathah, kasroh dan dhammah, transliterasinya adalah /t/. Sedangkan ta marbutah yang mati atau mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah /h/. Seperti kata : Thalhah, Raudhah, Jannatu al-Na'im.

4. Syaddah dan Kata Sandang

Dalam transliterasi, tanpa syaddah dilambangkan dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu. Seperti kata : Nazzala, Rabbana. Sedangkan kata sandang “al”, baik pada kata yang dimulai dengan huruf qamariyyah maupun syamsiyyah. Contohnya : al-Markaz, al-Syamsu.



PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Assalamu'alaikum wr. wb

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Agista Mufidah

NPM : 1531080160

Program Studi : Psikologi Islam

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dan Pengembangan Karir Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bank Lampung Yang Sudah Menikah” merupakan hasil karya peneliti dan bukan plagiasi dari karya orang lain. Apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiasi, maka peneliti bersedia menerima konsekuensi sesuai aturan yang berlaku di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Demikian pernyataan ini dengan sebenar-benarnya.

Wassalamu'alaikum wr. wb

Bandar Lampung, 15 Juni 2020
Yang menyatakan,

Agista Mufidah
1531080160

MOTTO

فَإِنَّ مَعَ الْعُسْرِ يُسْرًا ﴿٥﴾

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan” (QS. Al- Insyirah: 5)

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ ۗ وَبَشِّرِ

الصَّابِرِينَ ﴿١٥٥﴾

“Dan sungguh kami berikan cobaan kepadamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira pada orang-orang yang sabar.” (QS. Al-Baqarah: 155)



PERSEMBAHAN

Segenap rasa syukur dan terimakasih kupersembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua orangtuaku yang sangat aku sayangi dan kucintai, Ibu Hasiah dan Bapak Pulung yang tidak pernah berhenti berdoa, mencurahkan kasih sayangnya, menjaga, merawat serta mendidik dan mengajarkan ilmu tentang kehidupan di dunia. Karena usaha merekalah segala cita-citaku dapat terwujud.
2. Saudara-saudaraku yang aku sayangi, Teh Mala, Kang Heri, Teh Lina, Kang Roni, Teh Sari dan Teh Ani yang selalu memberikanku semangat untuk dapat menyelesaikan pendidikanku ini dengan baik, mendoakanku dan tak pernah lelah mendengar keluh kesahku. Untuk keponakanku Nanda, Nayya, Risma, Murni, Afdhal, Mahira, Abdurrahman yang selalu memberikan kebahagiaan dan keceriaan kepadaku.
3. Untuk kakak iparku kak Didi, kak Heru, Teh Embet, dan Mba Erna yang telah mendoakanku agar dapat menyelesaikan skripsi ini serta membantuku untuk mencari tempat penelitianku.

RIWAYAT HIDUP

Nama peneliti adalah Agista Mufidah, dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 14 Agustus 1996. Peneliti merupakan anak ketujuh dari tujuh bersaudara dari pasangan Bapak Pulung dan Ibu Hasiah. Alamat tempat tinggal peneliti di JL. Tamin JL. Hi. Abdurrahman Gg. Resmi No. 37 RT/RW: 004/000, Kel. Sukajawa Baru, Kec. Tanjung Karang Barat, Bandar Lampung. Berikut riwayat pendidikan peneliti:

1. SD Negeri 4 Sukajawa Bandar Lampung, Lulus pada tahun 2009
2. SMP Negeri 10 Bandar Lampung, Lulus pada tahun 2012
3. SMK SMTI Bandar Lampung, Lulus pada tahun 2015

Setelah lulus dari Sekolah Menengah Atas, pada tahun 2015 peneliti terdaftar sebagai salah satu mahasiswa pada program S1 Psikologi Islam, Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil 'alamin. Segala puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada peneliti, sehingga dalam proses menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dan Pengembangan Karir Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bank Lampung Yang Sudah Menikah”.

Pada penelitian ini, peneliti menyadari bahwa kelancaran dan dapat terselesaikannya skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan dari pihak-pihak yang turut serta dalam memberikan dukungan secara moril dan materil. Maka dari itu, hal tersebut peneliti mengucapkan rasa terima kasih setulusnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Moh. Mukri., M.Ag selaku Rektor UIN Raden Intan Lampung.
2. Bapak Dr. M. Afif Anshori, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama.
3. Bapak Abdul Qohar, M. Si selaku Ketua Prodi Psikologi Islam dan Ibu Annisa Fitriani, S.Psi, MA selaku Sekretaris Prodi Psikologi Islam.
4. Bapak H. Andi Eka, MA selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam hal permasalahan perkuliahan dari semester awal hingga semester akhir.
5. Bapak Dr. Ali Abdul Wakhid, M.Si selaku Pembimbing I, yang telah memberikan waktu untuk membimbing, memberi motivasi dan nasehat serta doa kepada peneliti untuk menyusun skripsi ini.

6. Bapak Rahmad Purnama M.Si selaku Pembimbing II yang telah memberikan waktu untuk membimbing, memberi motivasi dan nasehat serta doa kepada peneliti untuk menyusun skripsi ini.
7. Bapak Nursalim Malay, M.Si selaku dosen Psikologi Islam yang telah menyempatkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan dalam menyusun skripsi ini.
8. Bapak Nurdin selaku Direktur Bisnis Bank Lampung, yang telah memberikan izin kepada peneliti sehingga dapat menyelesaikan penelitian dengan baik.
9. Sahabat, teman cerita, kekasih hati Atra Jaya, S.Psi yang tidak pernah bosan untuk mendengarkan keluh kesahku, menasehatiku dan membantuku disaat peneliti membutuhkan bantuan.
10. Sahabat dari awal masuk kuliah hingga saat ini yang selalu setia menemani dan memberikan solusi kepada peneliti yaitu Eka Septarianda, S.Psi. Semoga persahabatan kita selalu terjalin sampai kita nenek-nenek.
11. Teman-temanku yaitu Annisa Huda Mawarni, S.Psi dan Meida Eliza, S.Psi yang selalu menyemangati dan mengingatkanku untuk tetap semangat dalam menjalani perkuliahan dan kehidupan. .
12. Rekan-rekanku yaitu Sinta Novalia S.Psi, Adina Ulfa, S.Psi, Regita Cahyani, S.Psi, Sela Linza Meriska S.Psi, Iyopisa Marlina, S.Psi dan Nelly Aryanti, S.Psi yang selalu menghiburku dikala ku sedih dan selalu siap sedia ketika ku membutuhkan.

13. Sahabat terbaikku Fitri Rahayu dan Muhammad Syaifullah yang tiada hentinya mendoakan dan mendukung setiap langkahku.
14. Teman-temanku yaitu Dita Meliana, Rizky Fazria dan Yola Safitri yang selalu membantuku, menemaniku dari SMA hingga sekarang dan tidak lupa juga mendoakanku untuk selalu lancar dalam mengenyam pendidikan S1.
15. Keluarga besar Psikologi Islam kelas C yang sudah membantuku dan bersama-sama menyelesaikan perkuliahan.
16. Teman-teman AMPIBI (Asosiasi Mahasiswa Penerima Bidikmisi) yang sudah membantuku menyelesaikan setiap pemberkasan yang diperlukan untuk bidikmisi.

Akhir kata peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dan tidak bisa disebutkan satu persatu. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan taufik dan hidayah-Nya kepada kita semua.

Bandar Lampung, 15 Juni 2020

Agista Mufidah
1531080160

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN.....	v
PEDOMAN TRANSLITERASI.....	vi
PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN	viii
MOTTO	ix
HALAMAN PERSEMBAHAN	x
RIWAYAT HIDUP.....	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xv
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR BAGAN	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Tujuan Penelitian.....	9
C. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Stres Kerja.....	11
B. Konflik Peran Ganda	16
C. Pengembangan Karir	19
D. Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dan Pengembangan Karir dengan Stres Kerja.....	23
E. Kerangka Berpikir	25
F. Hipotesis	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
A. Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional.....	28

B. Subjek Penelitian.....	29
C. Metode Pengumpulan Data.....	30
D. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	33
E. Teknik Analisis Data	34
BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN.....	35
A. Orientasi Kancan dan Persiapan.....	35
1. Orientasi kancan	35
2. Persiapan penelitian	36
3. Pelaksanaan uji coba	39
4. Uji validitas dan reliabilitas instrumen	39
5. Penyusunan skala penelitian.....	42
B. Pelaksanaan Penelitian.....	44
1. Penentuan subjek penelitian.....	44
2. Pelaksanaan pengumpulan data.....	44
3. Skoring	45
C. Analisis Data Penelitian.....	45
1. Deskripsi statistik variabel penelitian	45
2. Kategorisasi skor variabel penelitian.....	47
3. Uji asumsi.....	49
4. Uji hipotesis.....	51
5. Pengujian sumbangan efektif dan sumbangan relatif variabel penelitian	54
D. Pembahasan.....	55
BAB V PENUTUP	61
A. Kesimpulan	61
B. Saran.....	62
1. Bagi perempuan yang bekerja.....	62
2. Bagi instansi tempat bekerja	62
3. Bagi peneliti selanjutnya.....	62
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel. 1 Skoring	30
Tabel. 2 Blueprint Skala Stres Kerja	31
Tabel. 3 Blueprint Skala Konflik Peran Ganda.....	32
Tabel. 4 Blueprint Skala Pengembangan Karir	32
Tabel. 5 Rancangan Skala Stres Kerja Sebelum Uji Coba	37
Tabel. 6 Rancangan Skala Konflik Peran Ganda Sebelum Uji Coba	38
Tabel. 7 Rancangan Skala Pengembangan Karir Sebelum Uji Coba	38
Tabel. 8 Aitem Skala Stres Kerja, Valid Dan Gugur.....	40
Tabel. 9 Aitem Skala Konflik Peran Ganda, Valid Dan Gugur	41
Tabel. 10 Aitem Skala Pengembangan Karir, Valid Dan Gugur	42
Tabel. 11 Sebaran Aitem Valid Stres Kerja.....	43
Tabel. 12 Sebaran Aitem Valid Konflik Peran Ganda.....	43
Tabel. 13 Sebaran Aitem Valid Pengembangan Karir.....	44
Tabel. 14 Deskripsi Data Penelitian	46
Tabel. 15 Kategorisasi Stres Kerja	47
Tabel. 16 Kategorisasi Konflik Peran Ganda.....	48
Tabel. 17 Kategorisasi Pengembangan Karir	48
Tabel. 18 Hasil Uji Normalitas.....	50
Tabel. 19 Hasil Uji Linieritas	51

Tabel. 20 <i>R-Square</i>	52
Tabel. 21 Rangkuman Hasil Uji Hipotesis Kedua Dan Ketiga	53
Tabel. 22 Sumbangan Efektif Dan Sumbangan Relatif	54



DAFTAR BAGAN

Bagan 1. Kerangka Berpikir.....	27
---------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

Lampiran. 1 Rancangan Ketiga Skala

Lampiran. 2 Distribusi Data Uji Coba

Lampiran. 3 Validitas Dan Reliabilitas Hasil Uji Coba Skala

Lampiran. 4 Ketiga Skala Penelitian

Lampiran. 5 Data Skor Penelitian

Lampiran. 6 Tabulasi Data Penelitian

Lampiran. 7 Hasil Uji Asumsi

Lampiran. 8 Hasil Uji Hipotesis

Lampiran. 9 Surat Perizinan Penelitian

Lampiran. 10 Blanko Konsultasi

Lampiran. 11 Turnitin

Lampiran. 12 Dokumentasi



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan kemajuan di dunia industri saat ini semakin pesat, hal itu disebabkan karena manusia berlomba-lomba untuk mendapatkan pekerjaan guna memenuhi kebutuhan hidupnya. Seiring berjalannya waktu perempuan di Indonesia turut mengambil pilihan dengan bekerja. Pada saat ini, jumlah perempuan di dalam dunia kerja telah meningkat secara terus menerus baik yang bekerja maupun yang sedang mencari pekerjaan. Menurut Badan Pusat Statistik (BPS) persentase jumlah perempuan yang bekerja pada tahun 2019 di Indonesia tercatat sebesar 55,5 %. Hal ini menunjukkan bahwa perempuan merupakan tenaga kerja yang sangat potensial secara kuantitas. Perempuan bekerja bukan semata-mata untuk memenuhi kebutuhan hidupnya saja melainkan lebih kepada upaya memperluas wawasan dan untuk mengembangkan dirinya. Khususnya pada perempuan yang sudah menikah memilih bekerja untuk membantu perekonomian keluarga yang saat ini jumlahnya semakin bertambah.

Salah satunya pada Bank Lampung yang terlihat pada tiap bagian di bank tersebut terdapat perempuan yang menempatinnya. Jumlah perempuan yang bekerja di Bank Lampung tercatat sebanyak 32 orang karyawan perempuan yang sudah menikah. Waktu yang diberikan oleh bank untuk bekerja pada setiap karyawan yang bekerja di Bank Lampung tersebut adalah dari pukul 07.00 s.d 19.00 WIB. Hal itu, menjadi sebuah ketertarikan dalam penelitian karena perempuan yang sudah menikah mempunyai dua peran yang harus dijalani secara

bersamaan yaitu sebagai karyawan dan sebagai ibu rumah tangga. Apabila kedua peran tersebut tidak dapat dijalani secara baik maka akan menimbulkan tekanan (stres) pada karyawan yang menjalaninya.

Tidak dapat dipungkiri ketika individu menghadapi tuntutan di lingkungan kerja nya maka akan muncul beberapa persoalan salah satunya ialah stres. Apabila stres tersebut dialami oleh individu secara berlebihan maka akan berakibat buruk terhadap kemampuan individu dalam menjalani pekerjaannya secara normal. Cooper (dalam Rice, 1999) mengemukakan bahwa stres kerja adalah ketidakmampuan untuk memahami atau menghadapi tekanan, dimana tingkat stres setiap individu berbeda-beda dan bereaksi sesuai perubahan lingkungan atau keadaan. Islam mengenalkan stres kepada setiap manusia pada kehidupan sehari-seharnya berupa cobaan namun manusia tidak boleh berputus asa akan cobaan yang diberikan Allah SWT. Sesuai Firman Allah dalam Qs.Yusuf 87:

يٰۤنَبِيَّ اٰذْهَبُوْا فْتَحَسُّوْا مِنْ يُّوسُفَ وَاٰخِيهِ وَلَا تَاْيَسُوْا مِنْ رَّوْحِ اللّٰهِ ۚ اِنَّهٗ لَا يَآيْسُ مِنْ رَّوْحِ

اللّٰهِ اِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُوْنَ ﴿٨٧﴾

Artinya:“Wahai anak-anakku! Pergilah kamu, carilah (berita) tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya yang berputus asa dari rahmat Allah, hanyalah orang-orang yang kafir.” (QS. Yusuf, 87).

Berdasarkan ayat tersebut menerangkan bahwa janganlah kalian putus harapan dari rahmat Allah dalam menghadapi tantangan dan meraih cita-cita yang dituju, karena sesungguhnya tiada yang berputus harapan dari rahmat Allah kecuali hanyalah orang-orang kafir.

Hasil wawancara yang dilakukan pada beberapa karyawan perempuan yang sudah menikah di Bank Lampung pada hari Selasa, 3 September 2019 yaitu terdapat fenomena-fenomena terkait dengan stres kerja yang diungkapkan oleh subjek pertama yang berinisial TA bahwa subjek mengalami kelelahan fisik dan psikologis ketika menjalani dua perannya secara bersamaan, karena pekerjaannya membuat subjek seringkali lembur sehingga mudah lelah dan mudah marah ketika pekerjaan di rumah belum terselesaikan.

Sedangkan hasil wawancara yang dilakukan oleh subjek kedua berinisial NV yang juga merupakan karyawan yang sudah menikah, subjek menjelaskan bahwa tingkat kesulitan dalam menjalani dua peran yaitu ketika subjek harus membagi waktu antara keluarga dan pekerjaan. Dikarenakan, bank seringkali menuntut subjek bekerja lembur untuk menyelesaikan pekerjaannya pada hari itu juga sedangkan subjek harus tetap mengurus suami dan juga anaknya. Meskipun suami dari NV mendukungnya bekerja, namun NV tetap mengalami tekanan karena tuntutan pekerjaan yang dihadapi membuatnya menjadi kurang meluangkan waktu bersama keluarga. Selain itu juga NV ingin tetap bekerja agar dapat membantu perekonomian keluarganya serta ingin terus berkarir meskipun sudah mempunyai suami dan anak.

Kemudian hasil wawancara yang dilakukan oleh subjek ketiga berinisial QP, kesulitan yang seringkali subjek hadapi yaitu meskipun selama bekerja anaknya dititipkan kepada orang tuanya namun membuat subjek kurang berkonsentrasi karena subjek menjadi kurang mengikuti perkembangan sang anak, terlebih anaknya masih berumur 4 tahun yang sangat membutuhkan sosok seorang

ibu untuk mendampingi anak untuk bertumbuh dan berkembang. Subjek juga seringkali merasa terganggu ketika menerima telepon dari kantor ketika ia sudah di rumah.

Berdasarkan keterangan hasil wawancara yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa masalah-masalah yang dihadapi oleh karyawan perempuan yang sudah menikah adalah permasalahan stres kerja karena perempuan bekerja yang sudah menikah pada kenyataannya mengalami tekanan ketika dihadapkan dua peran yaitu sebagai karyawan sekaligus ibu rumah tangga.

Menurut Cooper (dalam Ruslina, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu kondisi pekerjaan, stres karena peran, faktor interpersonal, pengembangan karir, struktur organisasi, dan tampilan rumah-pekerjaan. Peneliti mengambil variabel konflik peran ganda dan pengembangan karir dalam penelitian ini, karena pada era sekarang, semakin banyak perempuan yang bekerja meskipun menyandang status sebagai ibu rumah tangga. Tidak jarang hal itu membuat perempuan mengalami tekanan karena harus memenuhi dua tuntutan sekaligus yaitu tuntutan dari perusahaan dan tuntutan sebagai ibu rumah tangga. Konflik peran ganda merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi stres kerja, dimana peran ganda telah menjadi fenomena didalam dunia kerja yang banyak kita jumpai saat ini. Salah satu profesi yang rentan merasakan stres kerja ialah karyawan bank, sebab tingginya tuntutan kerja pada karyawan bank dan lamanya waktu bekerja yang melebihi jam kerja pada umumnya, yaitu lebih dari 8 jam perharinya Sitepu, 2013 (dalam Julita & Andriani, 2017). Selaras dengan pernyataan tersebut menurut Fitri, 2013 (dalam Julita & Andriani, 2017)

mengatakan bahwa karyawan bank memiliki tingkat aktivitas berpikir lebih tinggi dibandingkan dengan pekerjaan lain, sehingga tidak jarang karyawan bank mengalami kelelahan, menurunnya konsentrasi ketika bekerja, stres, depresi dan *bunrout*.

Perempuan yang sudah menikah bekerja memiliki tujuan tertentu yaitu diantaranya untuk menambah dan membantu perekonomian keluarga. Karyawan akan mendapatkan penghasilan semakin besar apabila jabatan karyawan tersebut semakin tinggi. Untuk dapat naik jabatan tentunya dibutuhkan beberapa persyaratan dan kualifikasi yang harus dipenuhi. Namun, keadaan tersebut terkadang menyulitkan bagi perempuan berumah tangga yang bekerja karena terdapat dua peran yang harus dipenuhi dan dijalani dalam waktu yang bersamaan sehingga hal tersebut menjadi pemicu timbulnya stres.

Menurut Handayani, Maulia dan Yulianti (dalam Handayani, 2013) seorang perempuan yang bekerja, memiliki peran ganda yang harus dijalankan pada saat bersamaan. Seorang perempuan yang bekerja pada satu sisi ingin meningkatkan kualitas dirinya dengan bekerja secara optimal di dunia industri dan di sisi lain perannya sebagai seorang istri dan ibu juga ingin berhasil dalam mengurus rumah tangga dan mengasuh serta mendidik anak. Anak merupakan titipan dari Allah SWT yang diberikan kepada setiap orangtua untuk dijaga, disayangi dan dibesarkan dengan harapan dapat membanggakan kedua orangtuanya. Anak juga merupakan cobaan yang diberikan kepada orangtua sebagaimana disebutkan dalam al qur'an surat al-Anfal ayat 28:

وَأَعْلَمُوا أَنَّمَا أَمْوَالُكُمْ وَأَوْلَادُكُمْ فِتْنَةٌ وَأَنَّ اللَّهَ عِنْدَهُ أَجْرٌ عَظِيمٌ

Artinya: “Dan ketahuilah, bahwa hartamu dan anak-anakmu itu hanyalah sebagai cobaan dan sesungguhnya di sisi Allah-lah pahala yang besar.” (QS. Al-Anfal: 28).

Berdasarkan ayat diatas, menjelaskan bahwa anak merupakan ujian yang diberikan oleh Allah SWT kepada setiap orangtua. Oleh sebab itu, orangtua hendaknya bertanggung jawab dengan amanah yang telah dititipkan oleh Allah dengan cara memberikan kasih sayang dan pendidikan yang baik untuk anak. Namun, pada saat ini anak seringkali tidak memperoleh haknya yaitu mendapatkan perawatan dan perhatian dari orangtua terutama ibunya dikarenakan sibuk bekerja.

Perempuan yang telah mengambil pilihan dalam menjalani dua perannya sekaligus tidaklah mudah, keterlibatan perempuan didalam dua peran tersebut dapat bernilai positif dan negatif. Pada sisi positif, perempuan dapat berkontribusi dalam menambah penghasilan keluarga selain itu dapat mengaktualisasikan dirinya sehingga meningkatkan harga dirinya sebagai perempuan. Sedangkan pada sisi negatif nya yaitu apabila terjadi ketidakseimbangan diantara dua peran yang dijalannya tidak berjalan secara baik sehingga hal itu dapat menimbulkan konflik antara peran sebagai seorang karyawan dan perannya sebagai ibu rumah tangga.

Konflik peran ganda menurut Greenhaus & Beutell (dalam Ginting, 2011) suatu bentuk konflik peran di mana tekanan-tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok. Paden & Buchler (dalam Ginting, 2011) mendefinisikan konflik peran ganda merupakan konflik peran yang muncul antara harapan dari dua peran yang berbeda yang dimiliki oleh seseorang. Pada kenyataannya, perempuan yang bekerja lebih rentan mengalami konflik dibandingkan dengan

laki-laki karena perempuan mempunyai peran yang lebih kompleks dan berbeda dengan apa yang dikerjakan oleh laki-laki ketika setelah pulang dari bekerja. Adanya perbedaan tersebut karena pekerjaan laki-laki dalam keluarga lebih fleksibel, sedangkan pekerjaan perempuan lebih bersifat rutinitas, seperti tanggungjawab terhadap anak terutama untuk anak berusia di bawah 12 tahun sesuai yang dikemukakan oleh Ahmad, dkk (dalam Handayani, 2013).

Selain dari faktor konflik peran ganda, pengembangan karir pun menjadi pertimbangan bagi karyawan wanita untuk tetap bekerja meskipun sebagai ibu rumah tangga. Mondy (2008) mendefenisikan pengembangan karir sebagai pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Sementara itu, Yanggo2001 (dalam Ermawati, 2016) menjelaskan beberapa faktor yang mendorong wanita untuk berkarir antara lain; faktor pendidikan, keadaan dan kebutuhan yang mendesak, alasan ekonomi, motif untuk mencari keuntungan, mengisi waktu kosong, mencari ketenaran dan hiburan, serta mengembangkan bakat. Karyawan wanita menginginkan pekerjaan yang dimiliki dapat memberikan peningkatan pada kualitas kerjanya sehingga membawa perubahan bagi dirinya untuk mengembangkan karir dalam jabatan/kepangkatan didalam suatu organisasi.

Stres kerja yang dialami karyawan perempuan yang sudah menikah diantaranya disebabkan oleh konflik peran ganda dan pengembangan karir. Karyawan perempuan yang sudah menikah mempunyai dua tuntutan yang harus ia jalani, tugasnya sebagai ibu rumah tangga yang dituntut untuk dapat bertanggung jawab mengurus keluarga dan sebagai pekerja yang dituntut untuk bekerja sesuai

dengan standar perusahaan yang ada. Perempuan yang memiliki dua peran akan terbagi dengan tugasnya masing-masing apabila kedua peran tersebut tidak berjalan secara seimbang maka akan menimbulkan masalah, karena urusan keluarga sangat berpengaruh terhadap aktivitas-aktivitas yang dikerjakan oleh karyawan selama bekerja.

Kondisi seperti itu akan menyebabkan hal buruk yang dapat berdampak pada karyawan itu sendiri, karena ia dalam keadaan serba salah akan kedua peran tersebut sehingga membuat karyawan merasa tertekan (stres). Selain hal itu, karena adanya masalah atau konflik yang terjadi akan menghambat karyawan untuk dapat mengembangkan karirnya didalam pekerjaan. Karyawan tidak dapat memaksimalkan pekerjaannya sehingga akan sulit menunjukkan performansi yang baik ketika bekerja, hal itu menyebabkan karyawan akan merasa tertekan (stres) karena terbatasnya waktu yang ia miliki untuk dapat membaginya antara pekerjaan dan keluarga.

Harapannya, apabila perempuan yang sudah menikah mengambil pilihan dengan tetap bekerja maka mereka harus bisa memahami setiap konsekuensi yang didapatkan dari pilihannya tersebut. Sehingga, ketika mereka sedang lelah mereka harus cukup mampu menanganinya agar terhindar dari stres. Selain itu, suami maupun anak diharapkan dapat mengerti dengan tanggungjawab istri ataupun ibunya yang bekerja yaitu dengan memberikan dukungan, perhatian maupun kasih sayang.

Karyawan yang sudah menikah khususnya pada perempuan, apabila menghadapi dua perannya sekaligus yaitu sebagai ibu rumah tangga dan sebagai

pekerja berjalan secara baik maka tidak akan terjadinya konflik dan tingkat stres kerja yang dialami karyawan rendah. Demikian sebaliknya, apabila kedua peran tersebut tidak berjalan secara baik maka akan menyebabkan konflik dan tingkat stres kerja yang dialami karyawan akan tinggi. Berdasarkan uraian di atas, peneliti membuat rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu, apakah ada hubungan antara konflik peran ganda dan pengembangan karir dengan stres kerja pada karyawan yang sudah menikah?

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dan pengembangan karir dengan stres kerja pada karyawan yang sudah menikah di Bank Lampung.
2. Untuk mengetahui hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada karyawan yang sudah menikah di Bank Lampung.
3. Untuk mengetahui hubungan antara pengembangan karir dengan stres kerja pada karyawan yang sudah menikah di Bank Lampung.

C. Manfaat Penelitian

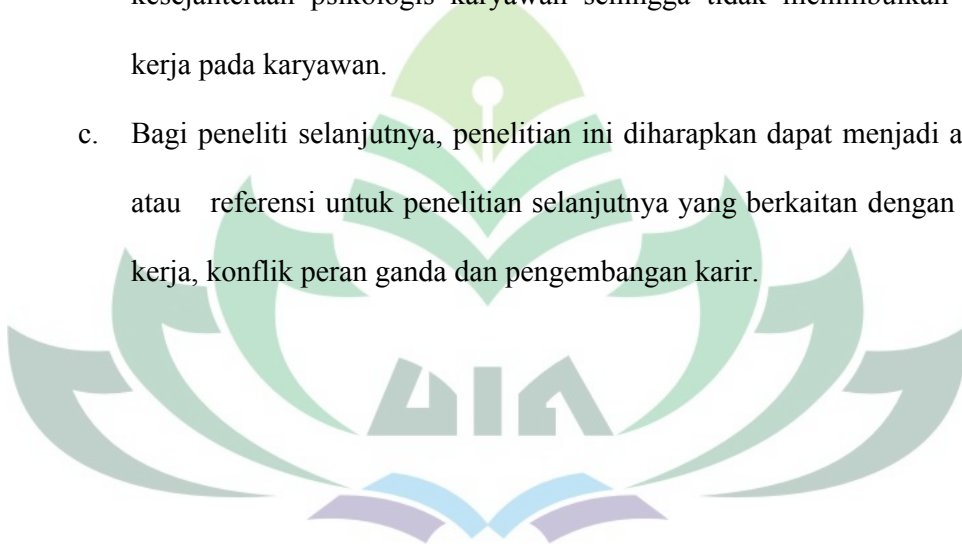
Peneliti berharap dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis melalui penelitian ini. Manfaat tersebut ialah:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan atau referensi yang dapat digunakan untuk psikoedukasi khususnya psikologi industri.

2. Manfaat praktis

- a. Bagi wanita yang bekerja, penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman dan dapat diaplikasikan bagi karyawan wanita Bank Lampung tentang pentingnya menyeimbangkan dua peran dan pengembangan karir yang dijalani agar terhindar dari stres.
- b. Bagi Bank Lampung, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai materi dalam pelatihan bagi perusahaan agar lebih memperhatikan kesejahteraan psikologis karyawan sehingga tidak menimbulkan stres kerja pada karyawan.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan stres kerja, konflik peran ganda dan pengembangan karir.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

1. Definisi Stres Kerja

Behr & Newman (dalam Rice, 1999) stres kerja adalah kondisi yang dialami para pekerja dimana ketika mendapatkan sebuah tekanan dalam bekerja sehingga mengakibatkan kualitas pekerjaan menjadi tidak stabil. Kondisi kerja yang dialami tersebut berdampak pada fungsi fisik dan psikologis dari seorang pekerja. Cooper (dalam Rice, 1999) mengemukakan bahwa stres kerja adalah ketidakmampuan untuk memahami atau menghadapi tekanan, dimana tingkat stres setiap individu berbeda-beda dan bereaksi sesuai perubahan lingkungan atau keadaan. Menurut Muchlas (2005) stres kerja adalah tekanan pekerjaan yang dialami karyawan yang menyebabkan hambatan pada proses berfikir seseorang, emosional dan gangguan kondisi fisik yang dapat mempengaruhi kinerja dan kesehatan, bahkan dapat mengancam kemampuan untuk mengatasi lingkungan.

Berdasarkan pengertian menurut beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu tekanan yang dapat mempengaruhi kondisi psikologis maupun fisik seseorang yang dapat berakibat pada penurunan kinerja seseorang.

2. Stres Kerja Dalam Perspektif Islam

Stres kerja merupakan hal yang tidak asing lagi bagi seorang karyawan di industri ataupun perusahaan, karena stres sangat berdekatan kaitannya dengan manusia. Bekerja seringkali membuat individu merasakan perasaan tertekan yang dipengaruhi oleh beratnya beban pekerjaan dan juga berbagai macam tuntutan

serta tanggung jawab yang ada di perusahaan. Islam menyebut stres didalam kehidupan sebagai cobaan, Allah SWT memberikan cobaan kepada umatnya dengan berbagai macam bentuk sebagaimana firman Allah SWT didalam Al Qur'an surat Al Baqarah ayat 155, yaitu:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ ۗ وَكَثِيرٌ

الصَّابِرِينَ ﴿١٥٥﴾

Artinya: “Dan sungguh kami berikan cobaan kepadamu dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira pada orang-orang yang sabar”.

Pada ayat tersebut telah disebutkan beberapa cobaan yang Allah berikan, cobaan tersebut yang dirasakan oleh individu sebagai stres (tekanan) dalam dirinya. Namun stres bukanlah sesuatu hal yang harus ditakuti, islam telah mengajarkan kepada manusia bahwa stres (tekanan) yang diberikan oleh Allah SWT sebagai ujian hidup yang harus dijalani sebagai proses kehidupan. Maka dari itu manusia tidak diperbolehkan untuk berputus asa ketika dihadapkan suatu cobaan atau ujian, sebagaimana firman Allah SWT dalam Al Qur'an surat Yusuf ayat 87:

يٰۤبَنِيَّ أَذْهَبُوا فَتَحَسَّسُوا مِنْ يُوسُفَ وَأَخِيهِ وَلَا تَأْيِسُوا مِنْ رَّوْحِ اللَّهِ ۚ إِنَّهُ لَا يَأْيِسُ مِنْ رَّوْحِ

اللَّهِ إِلَّا الْقَوْمُ الْكَافِرُونَ ﴿٨٧﴾

Artinya: “Wahai anak-anakku! Pergilah kamu, carilah (berita) tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya yang berputus asa dari rahmat Allah, hanyalah orang-orang yang kafir.” (QS. Yusuf, 87).

3. Aspek-aspek Stres Kerja

Robbins & Judge (2008) mengemukakan bahwa aspek-aspek stres kerja meliputi 3 aspek, yaitu:

- a. Stres Fisiologis, yang meliputi perubahan metabolisme, peningkatan detak jantung dan pernapasan, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.
- b. Stres psikologis, meliputi ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, dan suka menunda pekerjaan serta gelisah.
- c. Stres perilaku, meliputi perubahan produktivitas, absensi dan tingkat keluar masuk karyawan yang tinggi, perubahan kebiasaan makan, meningkatnya konsumsi rokok dan alkohol, berbicara dengan cepat, serta gangguan tidur.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Menurut Cooper (dalam Ruslina, 2014) mengidentifikasi faktor-faktor stres kerja sebagai berikut:

- a. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan meliputi:

- 1) Lingkungan kerja. Kondisi kerja yang kurang baik akan menyebabkan karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi, dan menurunnya produktivitas kerja. Menurut Rivai (2006) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan dan ketenangan.

- 2) *Overload*, dapat dibedakan secara kuantitatif dan kualitatif. Dikatakan overload secara kuantitatif jika banyaknya pekerjaan yang ditargetkan melebihi kapasitas karyawan tersebut. Akibatnya karyawan tersebut mudah lelah dan berada dalam tegangan tinggi. *Overload* secara kualitatif bila pekerjaan tersebut sangat kompleks dan sulit, sehingga menyita kemampuan teknis dan kognitif karyawan.
- 3) *Deprivational stress*, yaitu kondisi pekerjaan yang tidak lagi menantang, atau tidak lagi menarik bagi karyawan. Biasanya keluhan yang muncul adalah kebosanan, ketidakpuasan, atau pekerjaan tersebut kurang mengandung unsur sosial (kurangnya komunikasi sosial).
- 4) Pekerjaan beresiko tinggi. Jenis pekerjaan yang beresiko tinggi, atau berbahaya bagi keselamatan, misalnya pekerjaan di pertambangan minyak lepas pantai, tentara, dan pemadam kebakaran, berpotensi menimbulkan stres kerja karena mereka setiap saat dihadapkan pada kemungkinan terjadinya kecelakaan.

b. Stres karena peran

Sebagian besar karyawan yang bekerja di perusahaan yang sangat besar, khususnya para wanita yang bekerja dikabarkan sebagai pihak yang mengalami stres lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Masalahnya, wanita bekerja ini menghadapi konflik peran sebagai wanita karir sekaligus ibu rumah tangga. Terutama dalam alam kebudayaan Indonesia, wanita sangat dituntut perannya sebagai ibu rumah tangga yang baik dan benar sehingga banyak wanita karir yang merasa bersalah ketika harus bekerja. Perasaan bersalah ditambah dengan tuntutan

dari dua sisi, yaitu pekerjaan dan ekonomi rumah tangga, sangat berpotensi menyebabkan wanita bekerja mengalami stres.

c. Faktor interpersonal

Hubungan interpersonal di tempat kerja merupakan hal yang sangat penting di tempat kerja. Dukungan dari sesama pekerja, manajemen, keluarga, dan teman-teman diyakini dapat menghambat timbulnya stres. Dengan demikian perlu ada kepedulian pihak manajemen pada karyawannya agar selalu tercipta hubungan yang harmonis. Menurut Siagian (2008) hubungan interpersonal adalah keseluruhan hubungan baik yang perlu diciptakan dan dibina dalam suatu organisasi sehingga tercipta *team work* yang harmonis dalam rangka pencapaian tujuan.

d. Pengembangan Karir

Karyawan biasanya mempunyai berbagai harapan dalam kehidupan karir kerjanya, yang ditujukan pada pencapaian prestasi dan pemenuhan kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri. Apabila perusahaan tidak dapat memenuhi kebutuhan karyawan untuk berkarir, misalnya sistem promosi yang tidak jelas, kesempatan untuk meningkatkan penghasilan tidak ada, karyawan akan merasa kehilangan harapan, tumbuh perasaan ketidakpastian yang dapat menimbulkan perilaku stres. Menurut I Komang A. dkk (2012) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir dan peningkatan oleh departemen personalia untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

e. Struktur Organisasi

Struktur organisasi berpotensi menimbulkan stres apabila diberlakukan secara kaku, pihak manajemen kurang mempedulikan inisiatif karyawan, tidak melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan, dan tidak adanya dukungan bagi kreativitas karyawan. Menurut Siswanto (2005) struktur organisasi menspesifikasikan pembagian kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi atau aktivitas yang beraneka ragam yang dihubungkan sampai batas tertentu, juga menunjukkan tingkat spesialisasi aktivitas kerja.

f. Tampilan rumah-pekerjaan

Ketika pekerjaan berjalan dengan lancar, tekanan yang ada di rumah cenderung bisa dihilangkan. Bagi kebanyakan orang, rumah sebagai tempat untuk bersantai, mengumpulkan dan membangun kembali kekuatan yang hilang. Tetapi, ketika keheningan terganggu, bisa karena pekerjaan atau konflik di rumah, efek dari stres cenderung meningkat.

B. Konflik Peran Ganda

1. Definisi Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda menurut Greenhaus & Beutell (dalam Ginting, 2011) suatu bentuk konflik peran di mana tekanan-tekanan dari pekerjaan dan keluarga saling tidak cocok. Paden & Buchler (dalam Ginting, 2011) mendefinisikan konflik peran ganda merupakan konflik peran yang muncul antara harapan dari dua peran yang berbeda yang dimiliki oleh seseorang. Netemeyer dkk. (dalam Ginting, 2011) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai konflik yang muncul

akibat tanggung jawab yang berhubungan dengan pekerjaan yang menimbulkan ketegangan dalam keluarga.

Menurut Frone, 1992 (dalam Prita, 2011) menyatakan bahwa konflik peran ganda adalah bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal dimana pemenuhannya dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan. Selanjutnya, Goode (dalam Rachminiwati, 1988) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai kesulitan-kesulitan yang dirasakan dalam menjalankan kewajiban atau tuntutan peran yang berbeda secara bersamaan.

Dengan demikian, pendapat dari beberapa ahli terkait konflik peran ganda dapat disimpulkan bahwa dua peran yaitu peran sebagai perempuan bekerja juga sebagai ibu rumah tangga yang dijalani akan menimbulkan konflik apabila perempuan bekerja tidak dapat menyeimbangkan kedua peran tersebut.

2. Aspek-aspek Konflik Peran Ganda

Menurut Gutek & Larwood, 1997 (dalam Putri, 2017) menjelaskan bahwa terdapat dua bentuk dari konflik peran ganda, seperti:

a. Work interference with family

Work interference with family merupakan sebuah konflik peran yang timbul karena kepentingan dan kesibukan dalam pekerjaan mengganggu atau menghambat kepentingan dalam keluarga.

b. Family inteference with work

Family inteference with work adalah konflik peran yang disebabkan karena kepentingan keluarga mengganggu atau menghambat jalannya pekerjaan di sebuah organisasi atau perusahaan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Konflik Peran Ganda

Stoner dan Charles (dalam Marretih, 2013) menyatakan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi konflik peran ganda yaitu:

- a. *Time pressure*, ketika banyak waktu yang dikorbankan untuk bekerja demi mendapatkan keuntungan, maka waktu untuk berkumpul bersama keluarga atau orang tua pun semakin sedikit.
- b. *Family size and support*, banyaknya jumlah sebuah anggota keluarga akan membuat timbul banyaknya konflik, dan banyaknya dukungan keluarga yang ada maka akan sedikit timbul terjadinya konflik. Menurut Erdiana (2015) support dari keluarga mengarah pada dukungan sosial yang dapat dilihat pada anggota keluarga sebagai jalan agar keluarga selalu siap memberikan dukungan dan bantuan jika dibutuhkan.
- c. Kepuasan kerja, semakin besar nilai kepuasan kerja maka semakin berkurang konflik yang dimiliki. Gibson (2000) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai kebanggaan tersendiri dari para pekerja ketika mereka bekerja dengan senang hati sesuai dengan persepsi positif yang mereka pikirkan dan sesuai dengan pekerjaan yang mereka inginkan.
- d. *Marital and life satisfaction*, terdapat asumsi bahwa perempuan yang bekerja mempunyai konsekuensi yang negatif terhadap kehidupan pernikahannya,

karena perempuan yang memiliki peran ganda menerima tanggung jawab dari kedua perannya tersebut sehingga dapat meningkatkan kepuasan hidupnya. Michalos (dalam Amat & Mahmud, 2009) menegaskan kepuasan hidup adalah rasa bangga karena pencapaian banyak aspek seperti keuangan dan keberhasilan dari berbagai hal yang telah.

- e. *Size of firm* merupakan banyaknya kompetisi di lokasi kerja yang memungkinkan dapat berpengaruhnya konflik peran ganda seseorang.

C. Pengembangan Karir

1. Definisi Pengembangan Karir

Pengembangan karir formal berperan penting untuk memelihara angkatan kerja yang termotivasi dan berkomitmen. Dessler (2007) mendefinisikan pengembangan karir sebagai rangkaian aktivitas (seperti *workshop*) yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karir seseorang. Menurut Rivai (2003) mendefinisikan pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Wahyudi (2002) mendefinisikan pengembangan karir adalah setiap orang yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas pengorbanan atau prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya. Utomo (2007) bahwa pengembangan karir sebagai proses pelaksanaan (implementasi) perencanaan karir.

Pengembangan karir pegawai bisa dilakukan melalui dua jalur, yakni melalui pendidikan dan latihan (diklat) dan melalui non diklat.

Berdasarkan paparan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pengembangan karir adalah upaya yang dilakukan oleh karyawan untuk mengembangkan dirinya mencapai jenjang karir yang diinginkan di sebuah industri ataupun perusahaan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pengembangan Karir

Faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan menurut Siagian (2006) yaitu:

- a. Prestasi kerja faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan adalah pada prestasi kerjanya dalam melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sukar bagi seorang pekerja untuk diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke pekerjaan atau jabatan yang lebih tinggi di masa depan. Menurut Hasibuan (2009) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.
- b. Pengenalan oleh pihak lain adalah berbagai pihak yang berwenang memutuskan layak tidaknya seseorang dipromosikan seperti atasan langsung dan pimpinan bagian kepegawaian yang mengetahui kemampuan dan prestasi kerja seorang pegawai. *Public Relations* adalah fungsi manajemen yang menilai sikap-sikap publik, mengidentifikasi kebijakan-kebijakan dan

prosedur-prosedur dari individu atau organisasi atas dasar kepentingan publik dan melaksanakan rencana kerja untuk memperoleh pengertian dan pengakuan publik (Ardianto, 2011).

- c. Kesetiaan pada organisasi merupakan dedikasi seorang karyawan yang ingin terus berkarya dalam organisasi tempatnya bekerja untuk jangka waktu yang lama. Menurut Utomo (Tommy dkk, 2010) loyalitas dapat dikatakan sebagai kesetiaan seseorang terhadap suatu hal yang bukan hanya berupa kesetiaan fisik semata, namun lebih pada kesetiaan non fisik seperti pikiran dan perhatian.
- d. Pembimbing dan sponsor. Pembimbing adalah orang yang memberikan nasehat-nasehat atau saran-saran kepada karyawan dalam upaya mengembangkan karirnya. Sedangkan sponsor adalah seseorang di dalam institusi pendidikan yang dapat menciptakan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karirnya.
- e. Dukungan para bawahan merupakan dukungan yang diberikan para bawahan dalam bentuk mensukseskan tugas manajer yang bersangkutan.
- f. Kesempatan untuk bertumbuh (*growth opportunies*) merupakan kesempatan yang diberikan kepada karyawan untuk meningkatkan kemampuannya, baik melalui pelatihan-pelatihan, kursus, dan juga melanjutkan jenjang pendidikannya. Growth opportunity adalah peluang pertumbuhan suatu perusahaan di masa mendatang (Mai, 2006).

- g. Pengunduran diri merupakan keputusan seorang karyawan untuk berhenti bekerja dan beralih ke institusi pendidikan lain yang memberikan kesempatan lebih besar untuk mengembangkan karir.

3. Indikator Pengembangan Karir

Indikator-indikator pengembangan karir menurut Riva'I (2003) adalah sebagai berikut:

- a. Pelatihan, menurut Rachmawati (2008) pelatihan merupakan wadah lingkungan bagi karyawan, di mana mereka memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan, dan perilaku spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu dalam waktu yang relatif singkat atau lebih pendek dari pendidikan yang bersifat formal, selain itu akan dipaparkan tujuan diselenggarakan pelatihan.
- b. Promosi suatu promosi diartikan sebagai perubahan posisi/jabatan/pekerjaan dari tingkat yang lebih rendah ke tingkat yang lebih tinggi. Perubahan ini biasanya akan di ikuti dengan meningkatnya tanggung jawab, hak serta status sosial seseorang.
- c. Mutasi termasuk dalam pengembangan karir karyawan karena bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja karyawan dalam organisasi sehingga karyawan dapat menempati tempat atau posisi jabatan yang tepat, dengan maksud agar karyawan atau anggota yang bersangkutan memperoleh suasana baru dan kepuasan kerja setinggi mungkin dan dapat menunjukkan prestasi yang lebih tinggi lagi. Menurut Hasibuan (dalam Aswandi, 2013)

mutasi adalah suatu perubahan posisi/jabatan/tempat pekerjaan yang dilakukan baik secara horizontal maupun secara vertikal (promosi/demosi) didalam suatu organisasi.

D. Hubungan Antara Konflik Peran Ganda dan Pengembangan Karir dengan Stres Kerja

Setelah melihat penjabaran terkait konflik peran ganda dan pengembangan karir dengan stres kerja di atas, peneliti mencoba mengaitkan hubungan antara ketiga variabel tersebut. Apabila konflik peran ganda dan pengembangan karir memberikan hal positif terhadap karyawan maka stres kerja akan mengalami penurunan. Dan sebaliknya, jika konflik peran ganda dan pengembangan karir memberikan efek negatif terhadap karyawan hal tersebut akan berdampak kepada peningkatan stres kerja.

Menurut Gibson (1989) stres kerja adalah suatu respon adaptif yang dipengaruhi oleh karakteristik individu atau proses psikologis sebagai konsekuensi dari perilaku-perilaku atau kejadian-kejadian di lingkungan kerja yang menimbulkan akibat-akibat khusus secara psikologis maupun fisiologis terhadap perilaku. Cooper (dalam Ruslina, 2014) mengatakan sumber-sumber stres kerja dapat disebabkan oleh faktor-faktor yang meliputi kondisi pekerjaan, stres karena peran, faktor interpersonal, pengembangan karir, struktur organisasi dan tampilan rumah pekerjaan. Beberapa sumber stres kerja tersebut akan sangat potensial menimbulkan stres kerja apabila tidak diatur oleh individu dengan baik.

Pada zaman modern saat ini, banyak wanita yang sudah menikah mengikutsertakan dirinya untuk bekerja. Hal itu disebabkan karena meningkatnya

kebutuhan ekonomi keluarga sehingga wanita memutuskan untuk menjalankan kedua peran yang harus dijalani. Aktivitas rumah yang padat dan tanggungjawab serta tugas pekerjaan yang menumpuk dapat memicu timbulnya konflik peran ganda yang merupakan salah satu faktor dari stres kerja. Menurut Frone, 1992 (dalam Prita, 2011) konflik peran ganda adalah bentuk konflik peran dimana tuntutan peran dari pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal dimana pemenuhannya dipengaruhi oleh kemampuan orang yang bersangkutan.

Selain untuk membantu perekonomian keluarga, wanita yang sudah menikah bekerja untuk mengembangkan dirinya didunia pekerjaan. Melalui bekerja wanita dapat memperluas ilmu dan mengembangkan karirnya. Pengembangan karir merupakan salah satu pemicu stres kerja, tuntutan kerja dan beban kerja yang banyak akan menyulitkan bagi wanita yang memiliki dua peran sekaligus. Menurut Riva'i (2003) pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan.

Sebelumnya terdapat penelitian dari Wulandari & Dwiyaniti (2014) yang berjudul hubungan antara konflik peran ganda dengan stress kerja pada perawat wanita yang sudah menikah, penelitian tersebut mendapatkan hasil bahwa ada hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita yang sudah menikah di RSUD Banyumas. Selain itu, terdapat penelitian sebelumnya dari penelitian Marwati Umamit (2016) yang berjudul hubungan stres kerja dengan keterlibatan kerja pada karyawan yang mendapatkan

hasil bahwa ada hubungan negatif antara stres kerja dengan keterlibatan kerja karyawan PT Kusuma Agro Group divisi perhotelan.

E. Kerangka Berpikir

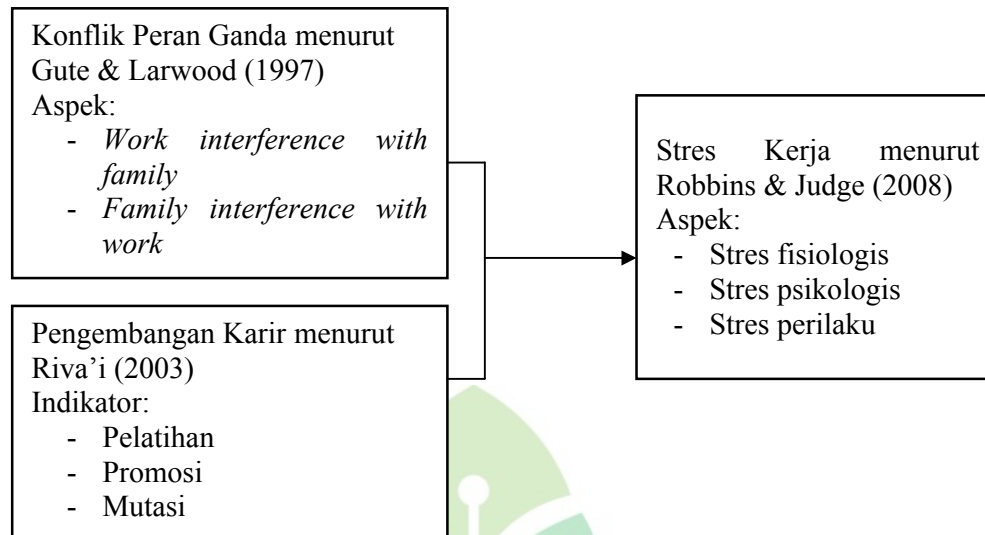
Peran ganda sudah menjadi fenomena di masyarakat luas terlebih didalam dunia kerja yang sering dijumpai, tidak sedikit kaum wanita yang ikut berpartisipasi di dunia kerja. Peran ganda yang dijalani oleh kaum wanita tersebut diantaranya peran tradisi domestik yaitu peran wanita sebagai istri, ibu dan pengelola rumah tangga juga peran transisi yaitu wanita sebagai tenaga kerja. Pada peran transisi, wanita sebagai tenaga kerja turut aktif dalam mencari nafkah atau membantu dalam memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga dengan pendidikan yang dimiliki dan keterampilan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya di dunia kerja. Untuk dapat menyeimbangkan antara kedua peran tersebut tidaklah mudah, bahkan dapat menimbulkan konflik. Konflik merupakan bagian dari kehidupan manusia, maka dari itu manusia tidak bisa terlepas dari konflik. Namun konflik bukan hanya dipandang sebagai suatu perselisihan yang menimbulkan permusuhan, tetapi konflik mempunyai sisi positif yaitu agar manusia dapat memahami berbagai hal yang terjadi sehingga kita dapat belajar dari hal tersebut.

Melihat dari fenomena itu bahwa ibu yang bekerja tidak sedikit mengalami dampak negatif dari peran ganda tersebut, yaitu sebagai ibu rumah tangga dan sebagai wanita yang bekerja. Sebagai contohnya didalam keluarga yaitu tidak berfungsi nya peran ibu dalam mengurus keluarga, kurangnya kasih sayang yang diberikan untuk anaknya dan suami akan merasa kurangnya perhatian ketika istrinya bekerja. Peran ganda yang diemban wanita ini sangat riskan dengan konflik

keluarga-pekerjaan. Konflik dalam keluarga sangat berpengaruh dengan perilaku kerja dan kinerja seseorang. Konflik-konflik tersebut akan menghambat proses pelaksanaan suatu pekerjaan. Apalagi pada wanita yang bekerja, karena konflik yang dihadapi dapat menyebabkan seseorang tidak dapat berfungsi secara normal dan menjadi tidak seimbang (Almasitoh, 2011).

Konflik peran ganda yang dialami oleh kaum wanita merupakan faktor pemicu stres kerja. Akibat stress kerja yang dialami oleh ibu rumah tangga yang berakhir pada konflik rumah tangga dan konflik di dunia kerja. Konflik dalam keluarga yaitu ibu yang mengalami stres kerja akan mudah marah, cemas dan emosi yang tidak terkontrol. Sedangkan konflik di tempat kerja akibat stres yaitu pekerjaan yang tidak terlaksana secara efektif dan terbengkalai nya semua pekerjaan. Selain itu karyawan wanita menginginkan perubahan didalam dunia kerja yaitu peningkatan karir yang nantinya akan membantu pemasukan ekonomi keluarga. Keadaan tersebut, membuat karyawan wanita mengalami tekanan karena adanya dua hal yaitu konflik peran dan pengembangan karir yang harus karyawan jalani.

Bagan 1. Hubungan antara konflik peran ganda dan pengembangan karir dengan stres kerja pada karyawan yang sudah menikah



F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir diatas, maka hipotesis dari penelitian ini adalah:

1. Adanya hubungan antara konflik peran ganda dan pengembangan karir dengan stres kerja pada karyawan yang sudah menikah di Bank Lampung.
2. Adanya hubungan antara konflik peran ganda dengan streskerja pada karyawan yang sudah menikah di Bank Lampung.
3. Adanya hubungan antarpengembangan karir dengan streskerja pada karyawan yang sudah menikah di Bank Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Ardana, I Komang dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Ardianto, Elvinaro. (2011). *Metodologi Penelitian Untuk Public Relations Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Simbiosis Rekatama Media.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Aswandi, Agus. (2013). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Motivasi. *Skripsi*. Program Sarjana Manajemen Fakultas Bisnis Dan Manajemen Universitas Widyatama.
- Azwar, S.(2007). *Tes Prestasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. (2000). *Sikap Manusia, Teori Dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Jogja Offset.
- Bambang, Wahyudi. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita.
- Dessler, Gary. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh, Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks.
- Erdiana, Yuyun. (2015). Dukungan Keluarga Dalam Kunjungan Lansia Di Posyandu Lansia Di Desa Karanglolor Kecamatan Sukerejo Kabupaten Ponorogo. KTI. Tidak Diterbitkan Ponorogo: Program studi D III Keperawatan Falkultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Ghozali, Imam. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: BP Undip.
- Gibson, James, L. (1989). Organisasi dan Manajemen (Terjemahan; Djoerban Wahid). Jakarta: Erlangga.
- _____. (2000). *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses, Edisi ke-5. Cetakan ke-3*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Ginting, Nembah. (2011). *Manajemen Pemasaran*. Bandung: CV. Yrama Widya.

- Hadi, Sutrisno. (2002). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT BumiAksara.
- Joko, Nur Utomo & Sugiarto, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Ardana Media.
- Muchlas, M. (2005). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Mondy R Wayne. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Rahmawati, I, K. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Rice, Phillip L, (1999). *Stress and Health*. London: Brooks Cole Publishing Company.
- Rivai, Veitzal. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- _____. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo
- Robbins & Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. (Edisi 12, buku 1). Jakarta: Salemba.
- Siagian, Sondang, P. (2006). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- _____. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. BumiAksara.
- Siswanto, Bejo. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2005). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.

_____. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

_____. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

B. Jurnal

Almasitoh, U, H. (2011). Stres Kerja Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pada Perawat. *Psikoislamika. Jurnal Psikologi Islam*. Vol.1, 63-82.

Amat, S. & Mahmud, Z. (2009). Hubungan antara Ketegasan Diri dan Kepuasan Hidup dalam Kalangan Pelajar Institusi Pengajian Tinggi. *Jurnal Pendidikan Malaysia*. Vol. 34, 49-65.

Ermawati, Siti. (2016). Peran Ganda Wanita Karir. *Jurnal Edutama*. Vol. 2, 59-69.

Handayani, Arri. (2013). Keseimbangan Kerja Keluarga pada Perempuan Bekerja: Tinjauan Teori Border. *Buletin Psikologi*. Vol. 21, 90-103.

Julita, S & Andriani, I. (2017). Dukungan Organisasi Yang Dirasakan Dan Ketertarikan Karyawan Pada Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Cabang Banda Aceh. *Jurnal Psikologi Undip*, Vol. 16, 40-53.

Mai, Muhammad Umar. (2006). Analisis Variabel-variabel yang Mempengaruhi Struktur Modal Pada Perusahaan-perusahaan LQ-45 di Bursa Efek Jakarta. *Tirtayasa Ekonomika*, Vol. 2, 228- 243.

Marettih, Anggia, K, E. (2013). Work Family Conflict Pada Ibu Bekerja (Studi Fenomenologi Dalam Perspektif Gender Dan Kesehatan Mental). *Sosial Budaya*, Vol 10, 27-37.

Rosyidawaty, S. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di Telkomsel Regional Jawa Barat. *E-proceeding of Management*, Vol5, 428-503.

Utomo, Stefanus, Tommy dkk. (2010). Analisis Pemotivasian Dan Loyalitas Karyawan Bagian Pemasaran PT. Palma Aabadi Sentosa di Palangka Raya. *Jurnal Mitra Ekonomi Dan Manajemen Bisnis. Universitas Kristen Petra*. Vol 1, 176-193.

Wulandari, D & Dwiyanti, R. (2014). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Yang Sudah Menikah. *Pshyco Idea*, 33-41.

C. Skripsi

Putri, B, S. (2017). Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Anggota Kepolisian Wanita. *Skripsi*. Malang: Fakultas Psikologi.

Rachminiwati. (1988). Efek Peran Jenis Kelamin Wanita Bekerja Pada Konflik Peran: Studi Deskriptif Terhadap Wanita Bekerja Yang Berperan Gandan. *Skripsi*. Jakarta: Fakultas Psikologi UI.

Ruslina. (2014). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Wanita Bekerja. *Skripsi*. Universitas Muhammadiyah: Surakarta.

Wahyuningtyas, Prita. (2011). Hubungan Antara Konflik Peran Ganda Ibu Bekerja Dengan Sikap Terhadap Pemberian ASI Eksklusif Di Lembaga Pemerintah Kota Magelang. *Skripsi*. Semarang: Fakultas Ilmu Pendidikan.

D. Website

<https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2019/05/07/tingkat-partisipasi-tenaga-kerja-masih-didominasi-laki-laki>